

**KONTRIBUSI PELAKSANAAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN
LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI SD N 1 NGROMPAK KECAMATAN JATISRONO KABUPATEN
WONOGIRI TAHUN AJARAN 2016/2017**



Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata I pada Program Studi Pendidikan
Guru Sekolah Dasar Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Diajukan Oleh:

RESTU CATUR PRATIWI
A 510 130 151

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PERANAN PELAKSANAAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN
LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI SD N 1 NGROMPAK KECAMATAN JATISRONO KABUPATEN
WONOGIRI TAHUN AJARAN 2016/2017**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

Restu Catur Pratiwi

A510130151

Artikel Publikasi telah disetujui oleh pembimbing skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta untuk dipertahankan di hadapan tim penguji skripsi.

Surakarta, 16 Maret 2017



(Drs Suwarno, SH., M.PD)

HALAMAN PENGESAHAN

KONTRIBUSI PELAKSANAAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD N 1 NGROMPAK KECAMATAN JATISRONO KABUPATEN WONOGIRI TAHUN AJARAN 2016/2017

OLEH:

Restu Catur Pratiwi

A510130151

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Surakarta
pada hari Rabu, 30 Maret 2017
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. Drs. Suwarno, SH., M.Pd
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Achmad Fathoni, M.Pd
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Honest Umami Kalsum, S.S., M.Hum
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)

Dekan,



Prof. Dr. Harur Joko Prayitno, M. Hum



NIP 196304281993031001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 16 Maret 2017

Penulis



Restu Catur Pratiwi

A510130151

**PERANAN PELAKSANAAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN
LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI SD N 1 NGROMPAK KECAMATAN JATISRONO KABUPATEN
WONOGIRI TAHUN AJARAN 2016/2017**

ABSTRAK

Latar belakang dari penelitian ini adalah pentingnya kinerja guru dalam proses pendidikan, maka dari itu kinerja guru harus baik dan terus meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Untuk mengetahui peranan pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SD N 1 Ngrompak tahun ajaran 2016/2017. (2) Untuk mengetahui peranan pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan kinerja guru di SD N 1 Ngrompak tahun ajaran 2016/2017. (3) Untuk mengetahui peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SD N 1 Ngrompak tahun ajaran 2016/2017. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan angket. Teknik analisis data menggunakan penelitian kuantitatif. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda, uji F, dan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan : (1) Ada peranan supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja guru SD N 1 Ngrompak. Hal ini ditunjukkan dengan harga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,481 > 4,74$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,008 < 0,05$). (2) Ada peranan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SD N 1 Ngrompak. Hal ini ditunjukkan dengan harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,393 > 2,306$) dan nilai signifikansinya $< 0,05$ ($0,003 < 0,05$). (3) Ada peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja guru SD N 1 Ngrompak. Hal ini ditunjukkan dengan harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,483 > 2,262$) dan nilai signifikansinya $< 0,05$ ($0,042 < 0,05$).

Koefisien determinasi sebesar 75,0% yang berarti bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja guru SD N 1 Ngrompak sebesar 75,0% sedangkan sisanya 25,0 % dipengaruhi oleh variabel lain. Variable supervisi kepala sekolah memberikan sumbangan relatif sebesar 84,00% dan sumbangan efektif sebesar 63,003%. Variabel lingkungan kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 15,90% dan sumbangan efektif sebesar 11,925%. Dengan membandingkan nilai sumbangan relatif dan sumbangan efektif nampak bahwa variable supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh atau peranan yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja guru dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja.

Kata kunci : *supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru*

ABSTRACT

The background of this study is the importance of the performance of teachers in the education process, and therefore the performance of teachers should be well and continue to rise. The aims of the research to find out : 1) To knowing the role of implementing of principal supervision and work environment in improving teacher performance in public elementary school 1 ngrompak academic year 2016/2017. 2) to knowing the role of supervision in improving teacher performance in public elementary school 1 Ngrompak academic year 2016/2017. 3) to kowing the role of work environment in improving teacher performance in public elementary school 1 Ngrompak academic year 2016/2017. This research use total sampling technique and stratued sampling technique. The data collection technique used observation and questionnaires. The data were analyzed by using qualitative research. Hypothesis test use multiple regression analysis , F test, and t test.

In this research showed : 1) there are role of principal supervison and work environment in improving teacher performance in public elementary school 1 Ngrompak. that was indicated by $F_{count} > F_{table}$ (10,481>4,74) and significant value $< 0,05$ (0,008 $< 0,05$). 2) There are role of principal supervision in improving teacher performance in public elementary school 1 Ngrompak. That was proved by $t_{count} > t_{table}$ (4,393 >2,306) and significant value $< 0,05$ (0,003 $< 0,05$). 3) there are role or work environment in improving teacher performance in public elementary school 1 Ngrompak that was indicated by $t_{count} > t_{table}$ (2,483 > 2,262) and significant value $< 0,05$ (0,042 $< 0,05$).

The coefficient of determinated for 75%, which means that influence from combination of supervision of principal and work environment in improving teacher performance is 75% while the remaining 25% is influenced by other variables. Variabels supervision of principle give relative contribution of 84% and effective contribution of 63%. Variable of work environment give relative contribution of 15,90% and effective contribution of 11,925%. By compairing from relative contribution and effective contribution seems that variable of supervision of principal has more effect and dominant role in improving teacher performance than compared with work environment.

Key word : supervison od principles, work environment, and teacher performance

1. Pendahuluan

Peran kepala sekolah dan lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja guru sangat besar. Maka dari itu peneliti ingin mengetahui peran dari supervisi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SD N 1 Ngrompak dengan penelitian yang berjudul “Peranan Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Di Sd N 1 Ngrompak Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri Tahun Ajaran 2016/2017”

Menurut Purwanto (2008: 76) supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Sedangkan menurut Nunu (2007: 1) menyebutkan bahwa kepala sekolah merupakan suatu faktor yang terpenting dalam proses pencapaian, keberhasilan sekolah dalam pencapaian tujuannya. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah merupakan pengawasan, pelayanan, dan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif dengan harapan kepala sekolah dapat menjadi teladan atau dapat memberikan pelayanan yang baik untuk mengembangkan kinerja guru agar menjadi lebih baik.

Hadari Nawawi dalam Budianto, Adit dan Istanto (2014: 200) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan bahan, peralatan, proses produksi, cara dan sifat pekerjaan serta keadaan lainnya di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. Edi Sutrisno (2009: 118) berpendapat mengenai definisi dari lingkungan kerja: Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat. Sedangkan menurut Siswanto dalam Budianto dan Istanto (2014: 200) menggunakan istilah iklim kerja untuk menyebut lingkungan kerja, mengemukakan iklim kerja adalah kondisi, situasi dan keadaan kerja yang menimbulkan tenaga kerja memiliki semangat dan moral tinggi. Berbeda dengan pendapat Prihantoro (2012: 82) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Dari pengertian tersebut, maka dapat

disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh sarana prasarana dan hubungan kerja antar orang-orang yang berada ditempat bekerja dan mampu mendukung dalam melaksanakan pekerjaannya serta dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja .

Kinerja adalah prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah diberikan (Supardi, 2013: 4). Menurut Wahyudi (2012: 103) kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Dari pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah hasil atau prestasi yang menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan baik secara kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Sedangkan pengertian dari guru adalah salah satu penggerak dan pelaksana dalam kegiatan pembelajaran di sekolah (Kompri, 2015: 127). Menurut Undang-undang No.14 Tahun 2005: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menurut Mulyasa dalam Supardi (2013: 28) mengungkapkan bahwa guru merupakan faktor penting yang besar pengaruhnya terhadap proses dan hasil belajar, bahkan sangat menentukan berhasil tidaknya peserta didik dalam belajar. Dari uraian tersebut, guru dapat diartikan sebagai faktor penting sebagai penggerak dan pelaksana dalam kegiatan pembelajaran yang mempunyai tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dilihat dari pengertian kinerja dan pengertian dari guru, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah keberhasilan seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik yang mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Penelitian terdahulu yang relevan dalam penelitian ini yakni Edi Supriono (2014) dalam skripsi yang berjudul “*Pengaruh Supervisi Kepala*

Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Sekecamatan Sewon Bantul Yogyakarta”. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa: 1. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah di SD Negeri Se-kecamatan Sewon yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran termasuk dalam kategori “baik” dengan rerata nilai sebesar 2,56, 2. Kinerja guru SD Se-Kecamatan Sewon yang mencakup penyusunan silabus dan RPP, membuka pembelajaran, proses pembelajaran, penutupan pembelajaran, evaluasi hasil proses belajar, dan evaluasi pembelajaran (KBM) termasuk dalam kategori “baik” dengan rerata nilai sebesar 2,40, 3. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 79% terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Sewon. Mulat Praptiyani (2016) dalam skripsi yang berjudul *“Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD se Kecamatan Ngaglik Sleman Yogyakarta*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pelaksanaan supervisi kepala sekolah di SD Negeri Se Kecamatan Ngaglik Sleman Yogyakarta sebagian besar termasuk dalam kategori sangat tinggi yaitu 41,80%. (2) Kinerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Ngaglik Sleman Yogyakarta, sebagaian besar termasuk dalam kategori sangat tinggi yaitu 66,80% (3) Terdapat pengaruh signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $< 0,05$, nilai signifikansi yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,000. Supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 57%.

Hipotesis dari penelitian ini antara lain : (1) Bahwa supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja memiliki peranan dalam peningkatan kinerja guru SD N 1 Ngrompak tahun ajaran 2016/2017. (2) Bahwa supervisi kepala sekolah memiliki peranan dalam peningkatan kinerja guru SD N 1 Ngrompak tahun ajaran 2016/2017. (3) Bahwa lingkungan kerja memiliki peranan dalam peningkatan kinerja guru SD N 1 Ngrompak tahun ajaran 2016/2017.

Tujuan penelitian ini meliputi : (1) Untuk mengetahui peranan pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja dalam

meningkatkan kinerja guru di SD N 1 Ngrompak tahun ajaran 2016/2017. (2) Untuk mengetahui peranan pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan kinerjaguru di SD N 1 Ngrompak tahun ajaran 2016/2017. (3) Untuk mengetahui peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SD N 1 Ngrompak tahun ajaran 2016/2017.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian ini yang dilakukan peneliti yakni survei, Yaitu menjaring data/informasi kuantitatif dengan menggunakan responden berupa sampel yang ditarik dari populasi (Wirawan, 2011: 153). Survei digunakan untuk mengumpulkan informasi berbentuk opini dari sejumlah besar orang terhadap topik atau isu-isu tertentu (Thoifah, 2015:160). Penelitian survei adalah penelitian dengan tidak melakukan perubahan(tidak ada perlakuan khusus) terhadap variabel-varriabel yang diteliti (Siregar, 2013: 4).

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SD N 1 Ngrompak yakni 10 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan angket. Sebelum angket diujikan, dilakukan *try out* atau uji validitas terlebih dahulu untuk mengetahui valid tidaknya item pernyataan dalam angket yang telah dibuat oleh peneliti. Setelah diketahui validitasnya, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui keajegan angket tersebut. Kemudian setelah angket valid dan reliabel maka angket dapat digunakan dalam penelitian. Sebelum dilakukan analisis data pada penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yang berupa uji normalitas, homogenitas, dan linieritas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data memiliki variansi populasi yang homogen atau tidak. Sedangkan uji linieritas digunakan untuk mengetahui bagaimana bentuk hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Perhitungan ketiga uji prasyarat tersebut menggunakan bantuan SPSS. Setelah dilakukan uji prasyarat kemudian dilanjutkan dengan analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji F, dan uji t. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel supervisi kepala sekolah dan lingkungan

kerja dalam meningkatkan kinerja guru peneliti menggunakan Koefisien Determinasi dan peneliti juga menghitung seberapa besar sumbangan relatif (SR) dan sumbangan efektif (SE) dari masing-masing variabel X terhadap Y.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja guru adalah keberhasilan seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik yang mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Tempe dalam Supardi (2013: 50) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, dan administrasi pengupahan. Pendapat tersebut juga dapat berlaku untuk kinerja guru, kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan dan perilaku manajemen. Lingkungan yang dimaksud adalah lingkungan kerja, sedangkan perilaku manajemen dapat dalam bentuk supervisi yang dilakukan oleh atasan atau kepala sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada peranan supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linier berganda dari hasil perhitungan yang telah dilakukan sebagai berikut $Y = 59,931 + 0,234X_1 + 0,159X_2$, berdasarkan persamaan tersebut terlihat bahwa koefisien regresi dari masing-masing variabel independen bernilai positif, artinya variabel supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh atau berperan positif dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil uji hipotesis pertama diketahui bahwa berdasarkan uji keberartian regresi linier ganda atau uji F dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $10,481 > 4,74$ dan nilai signifikansinya $< 0,05$, yaitu $0,008$. Hal tersebut berarti supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh atau positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa kecenderungan peningkatan kombinasi supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja akan diikuti peningkatan kinerja guru, sebaliknya kecenderungan penurunan kombinasi variabel supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja akan diikuti peningkatan

kinerja guru. Sedangkan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,750, arti dari koefisien ini adalah bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja akan diikuti peningkatan kinerja guru adalah 75,0% sedangkan sisanya 25,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis kedua diketahui bahwa koefisien arah regresi dari variabel supervisi kepala sekolah (b_1) adalah sebesar 0,234 atau positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel supervisi kepala sekolah berpengaruh atau berperan positif dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan uji keberartian koefisien regresi linier ganda untuk variabel supervisi kepala sekolah (b_1) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,393 > 2,306$ dan nilai signifikansinya $< 0,05$ yaitu 0,003 dengan sumbangan relative 84,005% dan sumbangan efektif sebesar 63,003%. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik supervisi kepala sekolah akan semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya semakin buruk supervisi kepala sekolah akan semakin rendah kinerja guru. Hasil uji hipotesis ketiga diketahui bahwa koefisien arah regresi dari variabel lingkungan kerja (b_2) adalah sebesar 1,59 atau positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan sekolah berpengaruh atau berperan positif dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan uji keberartian koefisien regresi linier ganda untuk variabel lingkungan kerja (b_2) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,483 > 2,262$ dan nilai signifikansinya $< 0,05$ yaitu 0,042 dengan sumbangan relative 15,90% dan sumbangan efektif sebesar 11,925%. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja akan semakin rendah kinerja guru. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa variabel supervisi kepala sekolah memberikan sumbangan relatif sebesar sebesar 84,005% dan sumbangan efektif sebesar 63,003%. Variabel lingkungan kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 15,90% dan sumbangan efektif sebesar 11,925%. Dengan membandingkan nilai sumbangan relatif dan sumbangan efektif nampak bahwa variabel supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh atau peranan yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja guru dibandingkan

dengan variabel lingkungan kerja. Dengan demikian secara keseluruhan penelitian “Peranan Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD N 1 Ngrompak Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri Tahun Ajaran 2016/2017” mendukung kerangka teoritik yang ada dan data yang diperoleh mendukung hipotesis yang diajukan penelitian.

4. PENUTUP

Berdasarkan pengajuan hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Ada pengaruh atau peranan supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja guru SD N 1 Ngrompak, Kecamatan Jatisrono, Kabupaten Wonogiri. Berdasarkan uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ (10,481 > 4,74) dan nilai signifikansi $< 0,05$ (0,008 < 0,05). (2) Ada pengaruh atau peranan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD N 1 Ngrompak, Kecamatan Jatisrono, Kabupaten Wonogiri. Berdasarkan uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,393 > 2,306) dan nilai signifikansinya $< 0,05$ (0,003 < 0,05). (3) Ada pengaruh lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SD N 1 Ngrompak, Kecamatan Jatisrono, Kabupaten Wonogiri. Berdasarkan uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,483 > 2,262) dan nilai signifikansinya $< 0,05$ (0,042 < 0,05). (4) Hasil uji koefisien determinasi (KD) sebesar 75,0% yang berarti dari koefisien ini adalah bahwa pengaruh atau peranan yang diberikan oleh kombinasi variabel supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja guru SD N 1 Ngrompak, Kecamatan Jatisrono, Kabupaten Wonogiri adalah sebesar 75,0% sedangkan sisanya 25,0% dipengaruhi oleh variabel lain. (5) Terdapat sumbangan Relatif dan Efektif antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y bahwa variabel supervisi kepala sekolah memberikan sumbangan relatif sebesar 84,00% dan sumbangan efektif sebesar 63,003%. Variabel lingkungan kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 15,90% dan sumbangan efektif sebesar 11,925%. Dengan membandingkan nilai sumbangan relatif dan sumbangan efektif nampak bahwa variabel supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh atau

peranan yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja guru dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja.

Persantunan

Pada kesempatan yang baik ini saya mengucapkan terimakasih yang tulus kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Harun Joko Prayetno M.Hum selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta, Dr. Achmad Fatoni, M.Pd selaku Ketua Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Muhammadiyah Surakarta, Drs Suwarno, SH., M.Pd selaku pembimbing I, yang telah memberikan motivasi dan bimbingan dalam menyusun skripsi.
2. Bp. Parno selaku Kepala Sekolah SD N 1 Ngrompak Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian, Bapak dan Ibu guru SD N 1 Ngrompak Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
3. Seluruh Dosen PGSD yang telah bersedia dengan ikhlas berbagi ilmu dengan penulis selama penulis menempuh studi di PGSD FKIP UMS.
4. Keluarga yang telah memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan tugas ini dan teman-teman mahasiswa PGSD angkatan 13 khususnya kelas D Universitas Muhammadiyah Surakarta, serta semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Daftar Pustaka

- Arifin, Zainal. 2013. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendidikan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Budianto, Adit dan Istanto. 2014. *Pengaruh Pemberian Insentif, Kondisi Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Smk Tamansiswa Kota Yogyakarta*. E-Journal Universitas Negeri Yogyakarta. Diakses tanggal 10 oktober 2016 (<http://journal.student.uny.ac.id/>)

- Budiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Surakarta: UNS Press.
- Ginanjari, Rodi Ahmad. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Artikel Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta
- Lukum, Astin .2013. Evaluation of Science Learning Supervision on Secondary Schools. International Journal of Education Macrothink Institute. Vol.5 No.4: 61-81
- Mahmud. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- Martutu Sidiq Wianto & Sunyoto. 2013. *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Smk Rsbi EksListrik Teknik Jurusan Di D.I Yogyakarta*. E-journal Universitas Negeri Jogjakarta. Diakses pada tanggal 10 Oktober 2016 (<http://journal.student.uny.ac.id/>)
- Mulyasa, E. 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nazare Maria. 2013. *Supervision and Evaluation: Teachers' Perspectives*. International Journal of Humanities and Social Science. Vol. 03 No. 5: 65-71
- Nuchiyah, Nunu. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa*. Jurnal Pendidikan Dasar. Vol.5 no.7: 1-4
- Nurgiyantoro Burhan, Gunawan dan Marzuki. 2012. *Statistika Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Priansa, Donni Junni dan Rismi Somad. 2015. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta
- Prihanto, Agung. 2012. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*. Jurnal Sekolah Tinggi Agama Islam Mathali'ul Falah. Vol.8 No.2: 78-98 (<http://jurnal.unimus.ac.id>)
- Purwanto, Ngalim. 2008. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rugaiyah dan Atik Sismiati. 2011. *Profesi Kependidikan*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Sahertian, Piet A. 2008. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

- Siregar. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Siregar. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. 2015. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Predana Group.
- Thoifah, Panatut. 2015. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Madani
- UUD RI No.14 Tahun 2005
- Wahyudi, Imam. 2012. *Pengembangan Pendidikan*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya
- Wirawan.2011. *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta: Rajagrafindo Perkasa
- Zuldafrial.2012. *Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Media Perkasa